

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Birokrasi pemerintah dituntut untuk lebih meningkatkan pelayanan yang maksimal, dengan menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas serta mampu mendorong kemajuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan menggerakkan organisasi agar dapat mencapai hasil kerja optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

SDM merupakan, salah satu kebutuhan pokok yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya, untuk mendukung kepentingan sekarang atau di masa depan organisasi. Hal ini menuntut manajemen yang baik, agar dapat mengembangkan inovasi baru dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai.

Pegawai merupakan aset yang harus dijaga oleh organisasi, agar dapat bekerja pada organisasi dengan baik dan memberikan kontribusi positif. Setiap organisasi, menuntut individu memberikan apa yang ada dalam dirinya untuk kelangsungan hidup organisasi, dan sebaliknya individu menuntut organisasi untuk memberikan apa yang menjadi keinginan dan harapannya. Untuk membuat pegawai nyaman bekerja, banyak hal yang dilakukan organisasi, salah satunya memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi pegawai dalam bekerja, setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda sehingga kepuasan kerja berbeda juga. Tinggi rendahnya kepuasan kerja, tergantung pada kebutuhan dan sikap mental yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sementara kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kemunduran bagi organisasi (Roy & Byars dalam Priansa, 2014:291).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai melihat pekerjaan mereka (Handoko, 2008:193). Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, ia merasa tidak puas (Indah Puji, 2014:2).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti supervisi (pimpinan) dan gaji (Luthans dalam Priansa, 2014:304). Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah supervisi (pimpinan). Seorang pemimpin memiliki sikap dan tingkah laku berbeda yang menggambarkan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edision *et.al.*, 2016:9). Pemimpin yang efektif harus mampu memotivasi dan membangun semangat kerja, serta mempunyai kemampuan untuk membaca situasi yang

dihadapi sehingga dapat menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memenuhi tuntutan situasi tersebut.

Menurut Daft dalam Fahmi (2016:68). “ kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan”. Setiap pemimpin tidak hanya dapat mempengaruhi bawahannya, tetapi mampu menjamin bawahannya agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan senantiasa mentaati semua kebijakan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau dikenal dengan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam aktivitas organisasi, karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Indah Puji (2014:242). “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Karena hal tersebut sangat berpengaruh pada hasil yang akan dicapai pegawai dalam melaksanakan tujuan organisasi. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya.

Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan, serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Sehingga kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menciptakan kondisi tersebut dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Puskesmas Bakam merupakan salah satu puskesmas yang memberikan pelayanan Rawat Jalan Tingkat Pertama (RJTP), yang beralamat di Jalan Raya Pangkalpinang-Muntok Km. 38 Desa Bakam Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka. Puskesmas ini, diresmikan pada tanggal 1 Maret 1994 diatas tanah wakaf dari penduduk desa bakam, seluas 4.092 meter persegi (m<sup>2</sup>) yang hanya memberikan pelayanan Rawat Jalan Pertama ( RJTP ).

Sasaran pembangunan Puskesmas di arahkan pada peningkatan pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan melalui perbaikan, pegadaan peralatan pendukung, jaringan dan pembangunan beberapa poned (pelayanan *obtetri neonatal emergency* dasar) dan panti untuk membantu pelayanan kesehatan, dan melayani pasien baik dari kecamatan maupun luar kecamatan.

Fungsi pokok dari pukesmas adalah meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui peningkatan pengetahuan, kesadaran dan kemauan untuk berperilaku hidup sehat, serta memberdayakan dan menggali sumber daya yang berkesinambungan dan kelangsungan upaya kesehatan berbasis masyarakat (UKBM).

Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka merupakan salah satu instansi pemerintah yang mengedepankan jasa pelayanan, sehingga peran SDM Puskesmas (dokter, perawat, bidan dan pegawai lainnya) dituntut untuk lebih, menunjukkan sikap profesionalisme dan mencerminkan pelayanan yang baik ketika sedang bekerja.

Sebagai salah satu Puskesmas di wilayah Kecamatan Bakam, yang terdiri dari dua jenis pegawai yaitu pegawai PNS dan Honor. Puskesmas tentunya akan berusaha meningkatkan pelayanan kesehatan berkualitas untuk masyarakat. Maka dari itu pegawai diharuskan untuk berperilaku baik dalam melayani masyarakat.

Saat ini, jumlah pegawai PNS Puskesmas Bakam sebanyak 23 orang, terdiri dari jenis kelamin laki-laki 10 orang dan perempuan sebanyak 13 orang. Berikut tabel I.1 data pegawai di Puskesmas Bakam berdasarkan status pegawai.

**Tabel I.1 Jumlah Pegawai PNS Berdasarkan Status Pegawai di Puskesmas Bakam Tahun 2017**

No	Status Pegawai	Jenis kelamin		Jumlah
		L	P	
1	PNS-3A	2	6	8
2	PNS-3B	1	2	3
3	PNS-3C	3	1	4
4	PNS-3D	2	1	3
5	PNS-2C	1	1	2
6	PNS-2D	1	2	3
Jumlah		10	13	23

Sumber : Puskesmas Bakam, diolah peneliti 2017

Dari tabel I.1 memperlihatkan bahwa, pegawai Puskesmas Bakam yang lebih dominan pada status pegawai PNS-3A dengan jumlah pegawai 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PNS di Puskesmas Bakam berbeda-beda tingkatan jabatannya sesuai dengan status pegawai.

Pegawai PNS ini, langsung direkrut dari pemerintah pusat yang diadakan beberapa tahun sekali tergantung dengan kebutuhan PNS yang diperlukan. PNS merupakan pegawai negeri sipil yang semua fasilitas kebutuhan hidupnya, ditanggung oleh pemerintah pusat yang diatur sesuai undang-undang yang berlaku setiap daerah. Sehingga untuk menjadi pegawai PNS, banyak tahap-tahap seleksi yang harus dilalui oleh pelamar.

Sedangkan, jumlah pegawai honor Puskesmas Bakam sebanyak 45 orang, terdiri dari jenis kelamin laki-laki yaitu 14 orang dan perempuan 31 orang yang direkrut langsung oleh Puskesmas sesuai kebutuhan yang diperlukan.

Berikut tabel I.2 data pegawai di Puskesmas Bakam berdasarkan latar belakang pendidikan.

**Tabel I.2 Jumlah Pegawai Honor Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan di Puskesmas Bakam Tahun 2017**

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Dokter	1	1	2
2	S1	1	4	5
3	DIII	6	20	26
4	SPK	1	2	3
5	SMA/SMK	5	4	9
	Jumlah	14	31	45

Sumber : Puskesmas Bakam, diolah peneliti 2017

Dari tabel I.2 memperlihatkan bahwa, latar belakang pendidikan pada Puskesmas Bakam yang lebih dominan berpendidikan tinggi DIII dengan jumlah pegawai 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai berbeda-beda jika dilihat dari tingkat pendidikannya.

Selain data pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, termasuk salah satu data pegawai berdasarkan jabatan, dengan jumlah pegawai 45 orang terdiri dari jenis kelamin laki-laki 14 orang dan perempuan 31 orang serta, terbagi 4 golongan jabatan di Puskesmas Bakam. Berikut tabel I.3 adalah tabel data pegawai berdasarkan jabatan.

**Tabel I.3 Jumlah Pegawai Honor Berdasarkan Jabatan di Puskesmas Bakam Tahun 2017**

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Tenaga Medis	1	1	2
2	Tenaga Para Medis Keperawatan	4	22	26
3	Tenaga Para Medis Non Kesehatan	4	4	8
4	Tenaga Non Medis	5	4	9
Jumlah		14	31	45

Sumber :Puskesmas Bakam, diolah peneliti 2017

Dari tabel.I.3 terlihat bahwa, pegawai Puskesmas Bakam yang lebih dominan pada golongan jabatan Tenaga Para Medis Keperawatan dengan jumlah pegawai 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa wewenang dan tugas yang dimiliki pegawai berbeda-beda jika dilihat dari golongan jabatan.

Setiap organisasi, pasti ada sebagian pegawai yang tidak puas atau mengeluh karena tidak terpenuhinya harapan yang di inginkan, hal ini nampak pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan merupakan salah satu variabel psikologi yang setiap individu berbeda-beda. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindari dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat (Priansa, 2016:295).

Berdasarkan hasil wawancara pada kepala puskesmas yaitu bapak Triono, SKM, keinginan pegawai PNS untuk berpindah masih jarang terjadi disebabkan pegawai PNS ini perekrutannya langsung dari pemerintahan. Sedangkan, keinginan pegawai honor berpindah masih sering terjadi di Puskesmas Bakam. Peneliti juga mendapatkan data *turn over* (tingkat keluar masuk) pegawai honor di Puskesmas Bakam. Seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel I.4 Data Turnover Pegawai Honor Puskesmas Bakam Tahun 2013-2017**

Tahun	Jumlah Pegawai Masuk	Jumlah Pegawai Keluar	Jumlah Pegawai	Persentase
2013	4	3	25	5,7%
2014	3	1	37	4,8%
2015	2	1	39	2,3%
2016	3	1	43	4,5%
2017	8	4	45	8,8%

Sumber : Puskesmas Bakam, diolah peneliti 2017

Dari tabel I.4 diatas bahwa, tingkat *turnover* pegawai honor pada Puskesmas Bakam terjadi fluktuasi setiap tahunnya. Dari tabel terlihat, masih cukup banyak jumlah pegawai keluar masuk pada Puskesmas Bakam, terjadi pada tahun 2017 yang cukup tinggi yaitu mencapai 8,8%.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 2 orang atau 50% dari total pegawai yang telah keluar dari Puskesmas Bakam tahun 2017, menyatakan alasan mereka keluar dari Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka yaitu mencari pengalaman kerja yang lain, tidak mencapai standar kerja yang berlaku di Puskesmas Bakam, mengundurkan diri karena kepuasan kerja yang tidak tercapai, dan iklim organisasi yang kurang memuaskan. Sehingga tingginya *LTO (Labor Turn Over)* atau perputaran pegawai menggambarkan kepuasan kerja yang kurang baik. Jadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pegawai honor di Puskesmas Bakam.

Penyebab ketidakpuasan itu, dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hingga hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya (Sondang, 2008:297). Hal ini memperlihatkan bahwa ada korelasi antara tingkat kepuasan

dengan kuat lemahnya keinginan untuk pindah kerja (Danang Sunyoto, 2012:214).

Selain *turnover*, terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dan kemangkiran (Sondang, 2008:297). Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang tidak jelas (Priansa, 2016:295). Berikut data absensi pegawai honor Puskesmas Bakam pada Tahun 2017 :

**Tabel I.5 Absensi Pegawai Honor Puskesmas Bakam pada Tahun 2017**

Ket	Absensi						
	Sakit	Izin	Alpa	Dinas	Cuti Tahunan	Cuti Melahirkan	Tugas Belajar
Jumlah	12	15	1	8	3	3	3

Sumber: Puskesmas Bakam, diolah peneliti 2017

Dari tabel 1.5 terlihat, tingkat absensi pegawai di Puskesmas Bakam pada tahun 2017 dengan jumlah pegawai sakit sebanyak 12 orang, jumlah pegawai izin sebanyak 15 orang, jumlah pegawai alpa 1 orang, jumlah pegawai dinas sebanyak 8 orang, jumlah pegawai cuti tahunan sebanyak 3 orang, jumlah pegawai melahirkan sebanyak 3 orang dan jumlah pegawai tugas belajar sebanyak 3 orang.

Selain data absensi ketidakhadiran pegawai, data lainnya dapat dilihat dari daftar apel pagi dan siang pegawai Puskesmas Bakam.

**Tabel I.6 Rekapitulasi Hadir Apel Pagi dan Siang Pegawai Honor pada Puskesmas Bakam Bulan Februari-Desember 2017**

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah Apel Perbulan					Persentase (%)	
		Jumlah Hari Harus Masuk Kerja	Jumlah Apel	Jumlah Apel Sebulan	Hadir Apel	Tidak Apel	Hadir Apel	Tidak Apel
Februari	43	23	46	1380	84	50	6	4
Maret	43	26	52	1560	120	67	8	4,2
April	43	20	40	1200	130	65	11	5,4
Mei	44	21	42	1260	115	80	9	6
Juni	44	26	52	1560	100	52	6	3,3
Juli	44	26	52	1560	217	95	14	6
Agustus	45	26	52	1560	186	73	12	5
September	45	24	48	1440	170	58	12	4
Oktober	45	26	52	1560	110	82	7	5,2
November	45	26	52	1560	150	65	10	4
Desember	45	23	52	1560	180	100	12	6,4

Sumber : Puskesmas Bakam, diolah peneliti 2017

Dari data I.6 terlihat, daftar apel pagi dan siang pada Puskesmas Bakam terjadi fluktuasi setiap bulannya. Dari tabel diatas, masih cukup banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan pada Puskesmas Bakam, terjadi pada bulan Desember, yang cukup tinggi yaitu mencapai 6,4 %.

Berdasarkan pengamatan peneliti, di Puskesmas Bakam masih banyak pegawai yang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi padahal, jam masuk yang ditetapkan pukul 07.30 namun terkadang semua pegawai masih belum ada di tempat, banyak pegawai yang izin dan pulang kerumah sehingga enggan untuk kembali kepuskesmas untuk apel siang, kondisi ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan pegawai.

Seseorang pegawai yang puas, akan hadir di tempat kerja. Kecuali terdapat alasan yang kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya, pegawai yang merasa kurang puas, akan menggunakan berbagai macam alasan untuk tidak masuk kerja (Danang Sunyoto, 2012:213).

Selain data dari objek penelitian diatas, peneliti juga melakukan survei awal terhadap beberapa pegawai yang bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai pada Puskesmas Bakam.

**Tabel 1.7 Hasil Survei Awal Variabel Kepuasan Kerja Terhadap 20 Orang Pegawai Pada Puskesmas Bakam.**

No	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan pihak Puskesmas Bakam ?	Ya : -	Ya : -
		Ragu-ragu : 5	Ragu-ragu : 25%
		Tidak : 15	Tidak : 75%
2	Apakah peralatan yang menunjang pekerjaan di Puskesmas Bakam sudah baik ?	Ya : 2	Ya : 10%
		Ragu-ragu : 7	Ragu-ragu : 35%
		Tidak : 11	Tidak : 55%

Sumber : Puskesmas Bakam, data diolah peneliti 2017.

Berdasarkan tabel 1.7 hasil survei awal terhadap 20 responden dimana jawaban responden pada pertanyaan pertama responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang dan tidak sebanyak 15 orang. Pertanyaan kedua responden menjawab ya sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 7 orang dan tidak sebanyak 11 orang. Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden pada survei awal banyak yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam.

Berdasarkan pengamatan, faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja di Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka diduga yaitu faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Edduar, 2011).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku seseorang dalam menghadapi suatu situasi sehingga di haruskan untuk mampu mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan yang di harapkan, dengan itu pimpinan di haruskan untuk menerapkan gaya yang sesuai dengan kondisi organisasi, agar dapat diterapkan dengan baik.

Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi, banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada (Edision, 2016:89). Kepemimpinan konsisten, berkaitan pada kepuasan kerja yaitu tenggang rasa (*consideration*). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan pimpinan yaitu, jika kedua jenis hubungan adalah positif (Suparno, 2015:176).

Berdasarkan hasil pengamatan, terlihat bahwa gaya kepemimpinan di Puskesmas Bakam kurang baik, gaya kepemimpinan yang kurang baik yaitu pemimpin kurang memperhatikan pekerjaan bawahannya, hubungan komunikasi pimpinan dan bawahan terlihat kaku, misalnya kurangnya sikap ramah tamah pemimpin terhadap pegawai, kurang membangun suasana kekeluargaan dalam organisasi.

Selain itu, hasil dari wawancara kepada beberapa orang pegawai, mereka menyatakan pemimpin tidak memperlakukan bawahan secara sama, dukungan

sosial dari pimpinan masih kurang, pegawai merasa kurang di hargai dan tidak adanya dorongan motivasi terhadap pegawai. Misalnya, atasan kurang membantu dan kurang memberikan masukan tentang pekerjaan yang di lakukan pegawai sehingga pegawai merasa kesulitan melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian peneliti juga melakukan survei awal terhadap beberapa pegawai yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang mempengaruhi masalah kepuasan kerja pegawai yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai pada Puskesmas Bakam.

**Tabel 1.8 Hasil Survei Awal Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap 20 Orang Pegawai Pada Puskesmas Bakam.**

No	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah pimpinan di Puskesmas Bakam memberikan pengarahan tugas dengan jelas ?	Ya : - Ragu-ragu : 6 Tidak : 14	Ya : - Ragu-ragu : 25% Tidak : 75%
2	Apakah pimpinan di Puskesmas Bakam berupaya mendekati para bawahannya agar terjalin komunikasi dengan baik ?	Ya : 2 Ragu-ragu : 7 Tidak : 11	Ya : 10% Ragu-ragu : 35% Tidak : 55%
3	Apakah pimpinan di Puskesmas Bakam memberikan perhatian terhadap para pegawainya ?	Ya : 4 Ragu-ragu : 6 Tidak : 10	Ya : 20% Ragu-ragu : 30% Tidak : 50%

Sumber : Puskesmas Bakam, data diolah peneliti 2017.

Berdasarkan tabel 1.8 hasil survei awal terhadap 20 responden dimana pada pertanyaan pertama responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 dan tidak sebanyak 14. Pertanyaan kedua responden yang menjawab ya sebanyak 2, ragu-ragu sebanyak 7 dan tidak sebanyak 11. Pertanyaan ketiga responden yang menjawab ya sebanyak 4, ragu-ragu sebanyak 6 dan tidak sebanyak 10. Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan gaya kepemimpinan pada Puskesmas Bakam. Hal itu menunjukkan gaya

kepemimpinan yang belum sesuai dengan harapan dan kurang optimal dalam pelaksanaannya.

Selain gaya kepemimpinan, rendahnya kepuasan kerja diduga di pengaruhi kompensasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Rini Candra, 2016).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau hadiah atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, serta memperkerjakan karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama (Kadarisma dalam Edison, 2016 :159).

Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun (Soeidjo Notoatmodjo, 2009:142). Kisaran balas jasa atau bayaran pegawai Puskesmas Bakam Tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel I.9 Gaji Pegawai di Puskesmas Bakam Tahun 2017**

No	Bagian	Tingkat Pendidikan	Kisaran
1	Honor Jamkes	SMA	Rp. 1.650.000
2	Honor Jamkes	D.III	Rp. 1.750.000
3	Honor Jamkes	SPK	Rp. 1.650.000
4	Honor jamkes	S.1	RP. 1.650.000- Rp.3.000.000
5	Perawat	S1 Keperawatan	Rp. 1.750.000
6	Bidan	DIII Kebidanan	Rp.1.750.000
7	Operator Komputer PKM	DIII MPRS	Rp. 1.650.000
8	Kesling PKM	DIII Kesehatan Lingkungan	Rp.1.650.000
9	Cleaning Services PKM	SMK/SMA	Rp. 1.650.000
10	Satpam	SMK/SMA	Rp.1.650.000
11	Tukang Masak	SMK/SMA	Rp.1.650.000
12	Promkes	S1 Kesehatan Masyarakat	Rp.1.650.000

---

Jumlah UMP (Upah Minimum Provinsi) : Rp.2.341.500

---

Sumber: Puskesmas Bakam, di olah peneliti 2017.

Dari tabel 1.9 bahwa, upah yang diberikan Puskesmas Bakam kepada pegawai masih di bawah UMP, dengan tidak memperhatikan jumlah tanggungan, pegawai mendapatkan tunjangan sisa pembayaran BPJS yang dikembalikan pada masing-masing individu (kapitasi BPJS), dengan nominal yang diterima berbeda setiap pegawai dan diterima setiap bulan atau per tiga bulan sekali. Namun, bagi mereka gaji yang diterima masih minim dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Hasil dari wawancara terhadap beberapa orang pegawai, mereka menyatakan sebagian dari para pegawai mencari kegiatan diluar jam kerja, seperti berjualan online, membuka jasa tata rias pengantin, membuka perkebunan untuk hasil sampingan yang dapat membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari agar dapat hidup dengan layak

Peneliti menemukan masalah lain pada kompensasi ini, yaitu waktu pembayaran gaji yang selalu tidak tepat dengan tanggal yang ditentukan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bagian kepegawaian, bahwa tanggal pembayaran gaji seharusnya pada tanggal 22 setiap akhir bulan, yang akan ditransfer langsung dari bank SUMSEL. Pada kenyataan yang terjadi, pembayaran gaji sering tidak tepat waktu antara 2-3 hari melewati tanggal pembayaran yang sebenarnya, hal ini terjadi beberapa kali dalam setahun.

Keterlambatan ini, tentu sangat berpengaruh bagi para pegawai untuk memenuhi kebutuhan pegawai, dengan jumlah gaji yang pas-pasan. Sehingga sikap kerja, semangat dan motivasi untuk bekerja akan menurun.

Peneliti juga melakukan survei awal terhadap beberapa pegawai yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai pada Puskesmas Bakam.

**Tabel 1.10 Hasil Survei Awal Variabel Kompensasi Terhadap 20 Orang Pegawai Pada Puskesmas Bakam.**

No	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan seperti gaji sudah sesuai ?	Ya : 3	Ya : 15%
		Ragu-ragu : 6	Ragu-ragu : 30%
		Tidak : 11	Tidak : 55%
2	Apakah pihak Puskesmas Bakam memberikan cuti yang tepat bagi pegawai ?	Ya : 4	Ya : 20%
		Ragu-ragu : 7	Ragu-ragu : 35%
		Tidak : 9	Tidak : 45%

Sumber : Puskesmas Bakam, data diolah peneliti 2017.

Berdasarkan tabel 1.10 hasil survei awal terhadap 20 responden dimana pada pertanyaan pertama responden yang menjawab ya sebanyak 3, ragu-ragu sebanyak 6 dan tidak sebanyak 11. Pertanyaan kedua responden yang menjawab ya sebanyak 4, ragu-ragu sebanyak 7 dan tidak sebanyak 9. Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kompensasi pada Puskesmas Bakam. Hal itu menunjukkan bahwa pemberian kompensasi oleh pihak Puskesmas Bakam masih belum sesuai dengan harapan dan beban kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki keterkaitan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan

latar belakang permasalahan yang dipaparkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honor Di Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka ?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka ?
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, dengan tujuan agar masalah yang di teliti lebih jelas dan terpusat. Maka penulis membatasi penyajian hanya

pada variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja dimana objek penelitian adalah pegawai honor pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan memperkaya ilmu pengetahuan serta dapat memperluas tentang kajian di dalam dunia pekerjaan terutama tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan masukan bagi Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi yang baik sehingga dapat mendorong kemajuan organisasi.

### 3. Manfaat Kebijakan

Dapat di gunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dan masukkan kebijakan apa yang harus di lakukan Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini akan di bagi dalam 5 bab, dengan perincian sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Di dalam bab ini mendeskripsikan berbagai macam landasan teoritis mengenai permasalahan yang diteliti, antara lain gaya kepemimpinan ,

kompensasi dan kepuasan kerja serta teori manajemen yang memuat penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas sejarah singkat Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka, Visi dan Misi Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka, Struktur Organisasi Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka, serta memberikan jawaban serta penjelasan hipotesis dan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari serangkaian pembahasan penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.